

1.- Tema:

El proceso de reclutación laboral.

2.- Título:

Análisis emocional, del rol del reclutador en el proceso de selección de personal

3.- Planteamiento del problema:

Es así como a continuación procederemos a explicar a profundidad la problemática que pretendemos analizar, para comenzar es importante que definamos ciertos términos, uno de estos es el de reclutador, según la siguiente referencia encontramos que el reclutador es un profesional cuya principal función es encontrar al candidato ideal para la vacante que desea cubrir en una organización. (Pérez, 2019)

La importancia de un buen reclutador es de vital importancia ya que es gracias a ella como se puede asegurar que se está contratando a la persona indicada y sobre todo con las habilidades necesarias para el puesto que se busca cubrir.

Ahora ya que hemos podido comprender en forma general que es un reclutador, puede que nos preguntemos ¿Cuáles son las actividades que este debe realizar? Bueno en términos muy generales podemos decir que un reclutador es el principal encargado de atraer al posible personal que necesita para cubrir su vacante, dentro de este proceso el reclutador se vale de múltiples herramientas las cuales le permiten filtrar dentro de los posibles postulantes cuales cumplen con los requisitos indispensables; dichas herramientas puede ser pruebas psicométricas y entrevistas; estas últimas poseen un grado de importancia muy importante ya que son la principal fuente de información en ellas se puede validar que los datos que se brindan al reclutador son reales, a su vez el reclutador se da una noción sobre el grado de habilidades sociales que el postulante posee.

Una vez comprendido esto podemos darnos una idea más concreta sobre el proceso de reclutamiento, es así como podemos notar que es de vital importancia en los procesos laborales, gracias a este proceso es cómo podemos obtener a personal debidamente capacitado y con las habilidades necesarias para el puesto solicitado.

Este proceso a su vez brinda una serie de beneficios para ambas partes, por el lado del trabajador le permite encontrar un empleo el cual le permita crecer tanto profesional como económica, satisfaciendo una de sus necesidades esenciales, tal

como lo menciona Maslow en su pirámide, el poseer un empleo el cual satisfaga nuestras necesidades de seguridad nos permite escalar un paso más hacia nuestra autorrealización.

Es entonces que ahora nos concierne hablar sobre la parte emocional que se ve presente en este proceso, al estar en contacto constante con seres humanos que poseen ciertas capacidades y sentimientos es normal que las emociones estén presentes y estas muchas de las veces tienen un papel determinante en el proceso de selección; ¿Por qué decimos esto? Bueno esto es así ya que debemos recordar que el reclutador sigue siendo una persona y como tal posee sentimientos generados por la empatía que puede llegar a sentir hacia los postulantes sobre todo cuando estos se encuentran en una necesidad genuina de trabajo, es entonces que podríamos decir que el grado de objetividad que el reclutador presente es directamente proporcional al grado de empatía que logre tener con el sujeto.

Ahora hemos analizado una perspectiva real del impacto emocional en el proceso de selección sin embargo esta perspectiva tiende a ser un poco negativa ya que podemos interpretar que debido a la empatía y los sentimientos que se pueden generar el proceso se puede ver entorpecido; sin embargo que pasa si lo planteamos de una forma completamente distinta, debido a la postura inerte del reclutador el cual no demuestra ningún grado de humanidad puede ser que el reclutado se sienta altamente intimidado lo cual genere que en la entrevista o en los filtros no se desempeñe eficazmente.

Es por eso que en esta investigación lo que se pretende es analizar y poder descubrir en cierto grado si el factor emocional lejos de verse como una dificultad se vea como una herramienta que permita a los reclutadores encontrar a las personas adecuadas para el puesto que necesita y en el menor tiempo posible, mientras que del lado del reclutado este pueda expresarse con mayor libertad y confianza y en consecuencia pueda demostrar sus habilidades en mayor grado y exactitud.

Una vez hemos expuesto los ingredientes básicos en este proceso de selección y su relación con nuestro tema principal es muy importante determinar a quién le corresponde llevar esto a cabo, siendo más específicos y orientándonos al espacio

donde tiene lugar nuestro estudio en la tienda departamental “Soriana” a que departamento le corresponde realizar estas actividades de reclutamiento, bueno la respuesta es simple, el departamento encargado de esto es el de “Capital Humano” este departamento es el encargado de realizar las contrataciones del personal en general y en este caso del personal de cajas, es estas actividades donde también podemos resaltar el papel de la parte emocional, ya que esta puede facilitar la cercanía con el postulante, debido a que es el departamento que tiene contacto directo tanto con empleados como con jefes es muy importante la atención que se le presta al factor emocional, el hacerlo nos brinda muchos beneficios: como primer punto se fortalece la relación entre empleado y empleador puesto que se tiene conocimiento de las dificultades que el empleador puede tener y se pretende satisfacerlas, a su vez esto genera un mejor clima organizacional (es decir, el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.) el cual beneficia a la empresa puesto que sus trabajadores son más eficientes en sus tareas diarias.

Sin embargo en base a todas las implicaciones que conlleva el departamento de capital humano, ¿Quién debe ser el encargado de dicho departamento? Lo ideal es que sea un psicólogo el responsable de dicho departamento ya que muchas de las funciones que debe emplear necesitan un gran conocimiento sobre relaciones sociales y la forma en que estas impactan en los demás, además debe ser capaz de poder analizar de una manera clínica aspectos tales como el comportamiento de los empleados y que modificaciones pueden realizar para mejorarlo y orientándonos al proceso de selección debe ser capaz de poder elaborar un perfil mediante la observación de conductas a lo largo de la entrevista y por ultimo pero no menos importante debe poseer los conocimientos necesarios que le permitan interpretar los resultados de las pruebas psicométricas y en base a estas establecer hipótesis que posteriormente confirme en la entrevista.

Como podemos comprender en lo que hemos explicado el proceso de reclutamiento es cuanto más complejo y extenso puesto que este no termina al contratar a la persona más bien que al realizar la contratación este se transforma y adquiere un

objetivo completamente distinto ya que ahora busca hacer un acompañamiento y seguimiento al nuevo empleado, este seguimiento se realiza mediante capacitaciones constantes y entrevistas a los jefes inmediatos de dicho empleado, en especial en la tienda soriana dicho seguimiento se realiza mediante un documento el cual lleva por nombre evaluación de desempeño, dicho documento debe ser llenado por el jefe inmediato del nuevo empleado, es mediante este documento y una pequeña entrevista como se valida si el empleado está obteniendo los resultados esperados y es así como se logra determinar el grado de éxito en el proceso de selección.

En apartado subrayado considero que sale un poco de nuestro tema esto puesto que el proceso de reclutamiento y selección son completamente distintos y en cada uno se realizan actividades completamente distintas, las actividades que se describen en dicho párrafo son parte del proceso de selección el cual tiene lugar inmediatamente después del proceso de reclutamiento, por lo cual considero omitir este párrafo puesto que tendríamos que explorar y explicar más el proceso de selección y el planteamiento del problema se haría más extenso.